

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Nous souhaitons apporter des informations complémentaires sur quatre points présentés dans notre document d'enregistrement universel 2025, portant sur la politique de rémunération du Président-Directeur Général et sur la nomination d'un nouvel Administrateur.

1. Rémunération fixe 2026 du Président-Directeur Général

Il nous apparaît important de préciser l'analyse comparative de la rémunération du Président-Directeur Général avec ses pairs en complément des informations indiquées pages 112 à 114 de notre document d'enregistrement universel, Rémunération fixe.

D'une part dans le cadre de l'analyse comparative du positionnement de la rémunération du Président-Directeur Général au sein du panel CAC 24, les éléments suivants sont précisés.

Le panel établi par un expert indépendant en 2022, est composé de 24 sociétés du CAC40 : Air Liquide, Bouygues, Capgemini, Carrefour, Danone, Dassault Systèmes, Engie, EssilorLuxottica, Hermès, Kering, Legrand, L'Oréal, LVMH, Michelin, Orange, Pernod Ricard, Renault, Safran, Saint Gobain, Sanofi, Schneider Electric, TotalEnergies, Veolia et Vinci. La méthodologie appliquée conduit à exclure les services financiers, les groupes basés à l'étranger, les groupes de petite taille, les entreprises à la politique de rémunération influencée par l'État et les sociétés ayant une gouvernance particulière. En pratique aucune société ne répondait au critère de gouvernance particulière, justifiant une exclusion du panel.

Dans la mesure où M. Arthur Sadoun ne dispose pas de mécanisme de retraite supplémentaire, les éléments de retraite supplémentaire éventuels et les mécanismes de rétention ou assimilés ne sont pas pris en compte dans les différents calculs de positionnement de la rémunération du Président-Directeur Général afin d'assurer la comparabilité des données au sein du panel.

S'agissant de la rémunération totale maximum, avant la revalorisation de 20 % de la rémunération fixe proposée au titre de l'exercice 2026, la rémunération totale maximale du Président-Directeur Général se situait entre la médiane et le troisième quartile du panel CAC 24.

Après cette revalorisation, la rémunération totale maximale se situerait, dans une lecture globale du panel CAC 24, entre le 75^{ème} et le 90^{ème} percentile.

Publicis Groupe réalise plus de 60 % de son chiffre d'affaires aux États-Unis, cela fait du Groupe la société du CAC40 la plus exposée au marché nord-américain qui se caractérise par une intensité concurrentielle élevée, une forte tension sur les talents dirigeants et des niveaux de rémunération structurellement supérieurs aux standards européens.

L'analyse doit être affinée au regard des caractéristiques économiques et géographiques des sociétés composant ce panel : lorsque l'analyse est conduite sur le sous-ensemble des huit sociétés pour lesquelles les États-Unis constituent un marché majeur ou stratégique avec plus de 30 % de leur chiffre d'affaires, même si moins que Publicis, (EssilorLuxottica, Dassault Systemes, Sanofi, Capgemini, Air Liquide, Schneider Electric, Legrand, Michelin), le positionnement de la rémunération total maximum du Président-Directeur Général de Publicis Groupe apparaît de nouveau compris entre la médiane et le troisième quartile, et proche de la moyenne de ce sous-panel.

D'autre part, dans le cadre de l'analyse comparative avec nos principaux concurrents internationaux, à savoir WPP et Omnicom, et lorsque l'ensemble des éléments de rémunération annualisés est pris en compte, y compris les éléments de retraite supplémentaire éventuels et les mécanismes de rétention ou assimilés, la rémunération totale maximum du Président-Directeur Général de Publicis Groupe demeure légèrement inférieure à celle proposée pour du CEO de WPP et l'écart reste élevé avec la rémunération annualisée du CEO d'Omnicom. Sur le marché français, notre seul concurrent direct affiche une rémunération de 6,9 millions d'euros, pour une capitalisation boursière actuelle de 1,57 milliard d'euros.

Cet écart est d'autant plus problématique que Publicis est la société la plus performante de l'industrie avec une capitalisation boursière de 20,4 milliards d'euros, la plus élevée du secteur et a :

- une croissance organique systématiquement supérieure à celles de nos concurrents directs (WPP, IPG, Omnicom) avec une marge opérationnelle supérieur à 18 %, la plus élevée du secteur ;
- une croissance organique cumulée depuis 2022 de +19% ;
- une surperformance exceptionnelle et durable depuis 6 ans avec une 7^{ème} année attendue ;
- un dividende en hausse continue, +150% entre 2022 et 2025 (de 2,40 € en 2022 à 3,60 € en 2025) ;
- et est 1^{er} en New Business.

2. Objectifs financiers de la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général au titre de 2026

En complément des informations publiées en pages 114 et 115 du document d'enregistrement universel, Rémunération variable annuelle, il nous a semblé important de préciser que les objectifs financiers de la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général sont définis par le Conseil d'administration, et que ces objectifs sont fixés sur la base du budget annuel approuvé par le Conseil d'administration, à l'issue d'un processus de gouvernance robuste, structuré et formalisé. Les hypothèses et objectifs budgétaires détaillés demeurent confidentiels, conformément aux pratiques de marché et aux exigences de protection des informations stratégiques du Groupe.

Les objectifs financiers 2026 du Président-Directeur Général sont alignés avec la guidance donnée au marché le 3 février 2026 :

- Croissance organique : la cible et le maximum sont alignés sur la guidance donnée au marché le 3 février 2026.
- Marge opérationnelle : la cible est alignée sur la guidance donnée au marché le 3 février 2026.

3. Echelle d'acquisition LTIP 2026 attribué au Président-Directeur Général

Il nous apparaît important de préciser l'échelle d'acquisition du LTIP 2026 en complément des informations indiquées pages 116 et 117 de notre document d'enregistrement universel, Rémunération variable long terme, Conditions de performance et Actions de performance attribuées à M. Arthur Sadoun en 2026.

| LTIP 2026 PDG | |
|---|---|
| Croissance organique 50% des actions attribuées | <ul style="list-style-type: none">▪ 1er du groupe de référence : 100 % des actions de performance et 100% des actions de surperformance livrées▪ ≥ à la moyenne pondérée du groupe de référence : 100 % des actions de performance livrées. Aucune action de surperformance livrée▪ Entre 80 % et 100 % : le nombre d'actions de performance attribué est réduit de 5 % pour chaque 1 % de performance constaté en dessous de 100 %. Aucune action de surperformance livrée▪ < à 80 % de la moyenne du groupe de référence : aucune action livrée |
| Marge opérationnelle 50% des actions attribuées | <ul style="list-style-type: none">▪ Taux de marge opérationnelle le plus élevé et + x bp de l'Objectif : 100 % des actions de performance et 100 % des actions de surperformance livrées▪ Taux de marge en 1ère position : 100 % des actions de performance livrées. Aucune action de surperformance livrée▪ Taux de marge en 2e position : 80 % des actions de performance livrées. Aucune action de surperformance livrée▪ Taux de marge en 3e, 4e, ou 5e position : aucune action livrée |

4. Nomination d'un nouvel Administrateur, composition du Conseil

Le Conseil d'Administration, avec l'appui du Comité de nomination, est pleinement mobilisé afin de renforcer l'indépendance du Conseil.

À cette fin, des travaux ont été engagés dès la fin de l'exercice 2024, sans avoir encore abouti à ce stade. Le Conseil privilégie le recrutement de profils disposant d'une expertise reconnue en intelligence artificielle et dans les technologies, compétences aujourd'hui particulièrement recherchées et stratégiques pour le Groupe. L'ambition est d'identifier et de recruter, dans une perspective de long terme, les meilleurs profils répondant aux besoins et aux enjeux spécifiques de Publicis.

Compte tenu à la fois des critères retenus par le Comité de nomination, des spécificités du Groupe et de la forte tension observée sur ce segment du marché, le processus de recrutement s'avère particulièrement exigeant et compétitif.

Les efforts ont été redoublés. Le Conseil d'Administration, avec l'appui du Comité de nomination, prend l'engagement de mener ce processus de recrutement d'un Administrateur indépendant à son terme au plus tard avant la fin de l'année 2026 et examine, à cette fin, l'ensemble des options à sa disposition pour aboutir dans les meilleurs délais.